

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, KOMITMEN
PROFESIONAL, KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, DAN LETAK
KENDALI DIRI PADA KINERJA AKUNTAN PENDIDIK**

ARTIKEL ILMIAH

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian
Program Pendidikan Strata Satu
Jurusan Akuntansi



Oleh :

RIFQY RIF'ATUL MUNA
2008310195

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS
S U R A B A Y A
2012


PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Rifqy Rif'atul Muna
Tempat, Tanggal Lahir : Tulungagung, 28 Maret 1987
N.I.M : 2008310195
Jurusan : Akuntansi
Program Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Akuntansi Keuangan
Judul : Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional,
Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Letak Kendali Diri Terhadap Kinerja
Akuntan Pendidik.

Disetujui dan diterima baik oleh :

Ketua Jurusan Akuntansi,

Dosen Pembimbing,

Tanggal: 28 September 2012

(Supriyati, S.E., M.Si, Ak)

Tanggal: 28 September 2012

(Nurul Hasanah Uswati Dewi, S.E., M.Si)

PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, KOMITMEN PROFESIONAL, KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, DAN LETAK KENDALI DIRI PADA KINERJA AKUNTAN PENDIDIK

Rifqy Rif'atul Muna
STIE Perbanas Surabaya
Email: rifqy_rifatul@yahoo.co.id
Jl. Nginden Semolo 34-36 Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this research was to describe return influence of competence, organization commitment, professional commitment, job satisfaction, motivation, and self control lies in the performance of accounting educators. Competence is a set of knowledge, skills, and behaviors that must be owned, lived, and controlled by teachers or lecturers in carrying out his professional duties. Organization commitment is degree to which an employee to partially in the organization. Professional commitment is an individual's level of loyalty to his profession. Job satisfaction is a manifestation of someone's attitude towards the work that comes from their perceptions of the job. Motivation is the process of starting a conscious action and purposeful. Location of self-control is one way of opinion to an incident. Performance is a measure of achievement from an activity. Tests performed include validity, reliability, normality, and regressions. These results indicate that the competence and self-control lies are insignificant effect on the performance of Accounting Educators. While organization commitment, professional commitment and job satisfaction have a significant effect on the performance of Accountants Educators.

Keywords: *competence, organization commitment, professional commitment, job satisfaction, motivation, self-control position, the performance of accounting educators, and behavioral accounting.*

PENDAHULUAN

Dewasa ini minat masyarakat akan profesi akuntan lumayan besar, perihal ini dipengaruhi juga oleh seiring perkembangan ekonomi Indonesia membutuhkan tenaga-tenaga akuntan. Sejalan dengan fenomena tersebut menjamurlah lembaga pendidikan akuntansi mulai dari negeri maupun swasta. Dengan banyaknya lembaga pendidikan maka dituntut adanya tenaga pendidik yang handal serta dapat menyesuaikan dengan keinginan pasar.

Dalam penelitian Ardiana dan Subaedi (2010) menunjukkan bahwa kompetensi (pengetahuan, kemampuan dan keterampilan), memiliki pengaruh yang signifikan, kecuali pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Seseorang yang tidak mempunyai kemampuan untuk mengaktualisasikan diri secara profesional cenderung tidak puas dalam bekerja (Sorensen dan Sorensen, 1974).

Studi yang dilakukan Norris dan Neibuhr (1984); Kalbers dan Fogarty (1995) dalam Agus dan Soni (2010),

menunjukkan adanya hubungan positif antara profesionalisme untuk hubungan sesama profesi dengan tingkat kepuasan kerja terlihat dari tingginya kinerja yang dapat dicapai. Hasil

Menurut UU No. 14 Thn 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Disamping itu, menurut UU No. 14 Thn 2005 tentang Guru dan Dosen, seorang dosen diwajibkan memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksud diperoleh dari jenjang pendidikan pascasarjana yang terakreditasi yang sesuai dengan bidangnya. Kualifikasi minimum yaitu lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana dan lulusan program doktor untuk program pascasarjana (Suharno dan Syafruddin, 2010).

Tri Dharma Perguruan Tinggi juga telah menjelaskan tentang profesionalisme dosen dapat diwujudkan melalui pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, serta pengabdian kepada masyarakat. Makna dari Tri Darma Perguruan Tinggi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kegiatan Pendidikan dan Pengajaran

Pengertian pendidikan dan pengajaran disini adalah dalam rangka meneruskan pengetahuan atau dengan kata lain dalam rangka *transfer of knowledge* ilmu pengetahuan yang telah dikembangkan melalui penelitian. Elemen birokrat dan dosen harus mampu menyadari dan menginterpretasikan hakikat mendidik dan mengarahkan peserta didik.

2. Kegiatan Penelitian dan Pengembangan

dari penelitian Diana (2009) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan.

Kegiatan penelitian dan pengembangan mempunyai peranan yang sangat penting dalam rangka kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tanpa penelitian, maka pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi akan menjadi terhambat. Inti dari penelitian itu sendiri adalah kemampuan memecahkan masalah. Semakin kompleksnya permasalahan yang dialami dunia baik sosial maupun sains menjadi tantangan kaum intelektual untuk memecahkannya.

3. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat

Pengabdian kepada masyarakat harus diartikan dalam rangka penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah dikembangkan di perguruan tinggi, khususnya sebagai hasil dari berbagai penelitian. Pengabdian kepada masyarakat merupakan serangkaian aktivitas dalam rangka kontribusi perguruan tinggi terhadap masyarakat yang bersifat kongkrit dan langsung dirasakan manfaatnya dalam waktu yang relatif pendek. Aktivitas ini dapat dilakukan atas inisiatif individu atau kelompok anggota civitas akademika perguruan tinggi terhadap masyarakat maupun terhadap inisiatif perguruan tinggi yang bersangkutan yang bersifat *nonprofit* (tidak mencari keuntungan). Dunia akademik dibangun bersumber dari masyarakat, oleh sebab itu arahan yang terpenting dalam pembangunan keilmuan adalah efek untuk masyarakat (Tri Dharma Perguruan Tinggi).

Seorang Akuntan pendidik yang memiliki tingkat motivasi tinggi akan lebih cenderung memiliki dorongan yang tinggi dalam melakukan tugasnya sebagai seorang pendidik. Melakukan pengajaran, penelitian-penelitian berkelanjutan, dan pengabdian kepada masyarakat sebagai perwujudan keterikatannya terhadap tugas atau kinerjanya.

Harrel and Stahl, (1984) dalam Sri Yanti (2003) dari hasil penelitiannya menemukan bahwa dimensi personalitas (motivasi) yang dihubungkan dengan kinerja, Kurangnya pemahaman yang diterima oleh para penerima ilmu yang disampaikan oleh para akuntan pendidik juga menjadikan tantangan yang harus dihadapi oleh akuntan pendidik selaku penyampai ilmu pengetahuan. Pemahaman faktor-faktor personalitas oleh pihak-pihak yang bekerjasama dengan para akuntan pendidik juga sangat diperlukan,

RERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Kompetensi

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya (UU RI Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 10). Kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian. Kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi (Ardiana dan Subaedi, 2010).

Beberapa akuntan pendidik di Indonesia juga memiliki gelar Akuntan Publik Bersertifikat. Tidak ada peraturan di Indonesia yang melarang seorang akuntan pendidik

digunakan sebagai alat untuk memprediksikan tingkat kesuksesan dan tingginya suatu kinerja.

karena dengan memahami faktor-faktor tersebut, para pihak yang bekerjasama dengan akuntan pendidik dalam lingkungan kerjanya dapat lebih mengetahui tentang pengaruh dari faktor-faktor personalitas (kompetensi, komitmen organisasi, komitmen profesional, kepuasan kerja, motivasi, dan letak kendali diri) tersebut pada kinerja akuntan pendidik. untuk memiliki gelar Akuntan Publik Bersertifikat (Suharno dan Syafruddin, 2010).

Penentuan tingkat kompetensi digunakan untuk mengukur kinerja yang di harapkan. Kompetensi dalam penelitian ini difokuskan pada tiga hal yaitu Pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*Skill*) dan kemampuan (*Ability*). Pengetahuan (*Knowledge*), merupakan ilmu dan teknologi yang dimiliki oleh seseorang dan diperoleh melalui proses pembelajaran serta pengalaman selama hidupnya. Keterampilan (*Skill*) merupakan kapasitas khusus untuk memanipulasi suatu objek secara fisik. Indikator keterampilan meliputi : keterampilan produksi, komunikasi, kerjasama, organisasi, pengawasan, keuangan, administrasi dan akuntansi. Kemampuan (*Ability*) merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Ardiana dan Subaedi, 2010).

Komitmen Organisasi

Menurut Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak (2005: 35), bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi juga merupakan nilai personal, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Sering kali, komitmen organisasional diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut kepada organisasi tersebut.

Meyer dan Allen (1991, 1997) dalam Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak (2005: 36), mengemukakan tiga komponen mengenai komitmen organisasi, antara lain:

1. **Komitmen Afektif** (*Affective Commitment*) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis terhadap organisasi.
2. **Komitmen Kontinu** (*continuance commitment*) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena dia membutuhkan organisasi tersebut.
3. **Komitmen Normatif** (*normative commitment*) timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi, karyawan tersebut

tinggal di organisasi itu karena dia merasa berkewajiban untuk itu.

Semakin lama seorang akuntan pendidik dalam mengajar maka pengalamannya akan semakin tinggi. Akuntan pendidik dengan pengalaman yang tinggi akan memiliki ikatan emosional yang tinggi dan menjadikan keinginan untuk berpindah menjadi lebih rendah (Suharno dan Syafruddin, 2010). Seorang akuntan pendidik yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak pada kinerjanya dalam melakukan tugas-tugas yang akan tergambar dari semakin tingginya tingkat pencapaian kinerja dari akuntan pendidik.

Komitmen Profesional

Komitmen Profesional adalah tingkat loyalitas seorang individu terhadap profesinya. Komitmen profesional merupakan kekuatan mengidentifikasi individu dengan keterlibatannya secara khusus dengan suatu profesi yang dijalankan (Janjte, 2005).

Menurut Aranya dan Ferris (1981) dalam Jantje (2005) mengemukakan bahwa komitmen profesional didefinisikan sebagai a) adanya keinginan yang kuat dan penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai profesi; b) kesediaan untuk berusaha yang sebesar-besarnya untuk profesi; dan c) adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam profesi. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat komitmen profesionalnya akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah perwujudan sikap seseorang terhadap pekerjaan yang berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan, menyenangkan atau tidak menyenangkan. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2003 dalam Amilin dan Rosita Dewi, 2008). Sumber kepuasan kerja adalah adanya keserasian antara harapan seseorang yang muncul dan imbalan yang diberikan dari pekerjaan tersebut, jadi kepuasan kerja dapat berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Amilin dan Rosita Dewi, 2008). Kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan wujud sikap dari pekerja terhadap kondisi lingkungan tempat mereka bekerja. Kedua, kepuasan kerja sering kali ditentukan oleh hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang telah dilakukan. Ketiga, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap lain yang dimiliki oleh setiap pekerja (Luthans, 2006: 243).

Feldman dan Arnold menyimpulkan bahwa, terdapat enam aspek yang dianggap paling dominan dalam studi kepuasan kerja yaitu, gaji (*pay*), kondisi pekerjaan, kelompok kerja, supervisi, pekerjaan itu sendiri, dan

kesempatan promosi (Aries dan Ghazali, 2006: 159).

Motivasi

Siegel dan Marconi (1989: 34) mendefinisikan motivasi sebagai proses memulai tindakan sadar dan bertujuan, itu merupakan kunci untuk memulai, mempertahankan, dan mengarahkan perilaku. Motivasi juga dapat dilihat dari reaksi subjektif yang terjadi selama proses berlangsung. Motivasi merupakan konsep penting bagi perilaku akuntan, karena efektivitas organisasi tergantung pada orang-orang melakukan sesuatu seperti apa yang mereka harapkan. Perilaku manajer dan akuntan harus dapat memotivasi orang untuk tingkat kinerja yang diharapkan, agar tujuan organisasi dapat dicapai.

Arfan Ikhsan Lubis (2010: 84) mendefinisikan motivasi sebagai berikut :

Motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif. Motivasi juga berkaitan dengan reaksi subjektif yang terjadi sepanjang proses. Motivasi merupakan suatu konsep penting untuk perilaku akuntan karena efektivitas organisasional bergantung pada orang yang membentuk, sebagaimana karyawan mengharapakan untuk dibentuk. Manajer dan akuntan berperilaku harus memotivasi orang ke arah kinerja yang diharapkan dalam rangka untuk memenuhi tujuan organisasi.

Teori Motivasi Berprestasi McClelland

Teori yang mengemukakan bahwa manusia pada hakekatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain, teori ini dikemukakan oleh David C. McClelland. Menurut McClelland, seorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Ada tiga kebutuhan manusia menurut McClelland, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan. Ketiga kebutuhan tersebut terbukti merupakan unsur-unsur yang penting dalam menentukan prestasi seseorang dalam bekerja (Miftah Thoha, 2009: 235-236).

McClelland dalam Luthans (2006: 274-275) mengemukakan bahwa terdapat beberapa karakteristik dari orang-orang yang sukses atau memiliki prestasi tinggi, antara lain:

1. Suka mengambil resiko yang moderat (*moderate risk*). Pengambilan resiko sedang merupakan karakteristik yang paling deskriptif dari orang yang memiliki prestasi tinggi. Orang yang sukses tampaknya akan lebih memilih resiko yang tinggi pula.
2. Kebutuhan umpan balik yang segera. Berhubungan dekat dengan orang yang tingkat prestasinya tinggi dengan mengambil resiko sedang adalah keinginan untuk mendapatkan umpan balik yang cepat. Orang dengan prestasi yang tinggi menyukai aktifitas yang memberikan umpan balik berharga dan cepat mengenai kemajuan mereka mencapai tujuan.
3. Puas dengan prestasi. Orang yang memiliki tingkat prestasi tinggi menganggap penyelesaian tugas merupakan hal yang menyenangkan secara pribadi, mereka tidak

mengharapkan atau menginginkan penghargaan berupa materi.

4. Menyatu dengan tugas. Sekali orang yang tingkat pencapaiannya tinggi menentukan tujuannya, maka mereka akan cenderung total dengan tugas mereka sampai selesai dengan sukses. Mereka tidak tahan meninggalkan pekerjaan terbengkalai dan tidak puas dengan diri sendiri sampai mereka menggunakan usaha yang maksimal.

Letak Kendali Diri

Letak Kendali Diri merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu kejadian apakah dia mampu atau tidak mampu dalam mengendalikan kejadian yang dihadapi olehnya (Rotter, 1966 dalam Cecilia dan Gudono, 2007). Letak Kendali Diri mencerminkan tingkat dimana individu tersebut percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada dirinya. Dengan *Locus of Control* dapat lebih melihat individu lebih personal, yaitu melalui sikapnya dalam mengendalikan diri, terutama dalam lingkungan organisasinya sebagai seorang Akuntan Pendidik. Individu dengan *locus of control* internal mempunyai kemampuan menghadapi ancaman-ancaman yang timbul dari lingkungannya akan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi (Soni, 2008). Letak kendali diri juga dapat mencerminkan sikap seseorang dalam pengelolaan emosi pada saat menghadapi perubahan situasi yang terjadi dalam lingkungan tempat dia bekerja dan dengan cepat mampu menyesuaikan diri dengan adanya perubahan tersebut. Mereka yang yakin dapat mengendalikan tujuan mereka dikatakan memiliki *internal*

locus of control, sedangkan yang memandang hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan pihak luar disebut memiliki *external locus of control* (Robbins, 1996 dalam Rahma, 2011).

Kinerja Akuntan Pendidik

Kinerja adalah merupakan suatu tindakan pencapaian dari suatu kegiatan sebagai wujud dari tujuan suatu organisasi dalam suatu lembaga. Menurut Hasibuan (1994) dalam Fitriany *dkk*, 2010 kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu. Menurut UU RI Nomor 14 Tahun 2005 Bab II Pasal 5 menyebutkan bahwa, kedudukan dosen sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat guna meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Tri Dharma Perguruan Tinggi juga telah menjelaskan tentang profesionalisme dosen dapat diwujudkan melalui pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, serta pengabdian kepada masyarakat. Makna dari Tri Darma Perguruan Tinggi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kegiatan Pendidikan dan Pengajaran

Pengertian pendidikan dan pengajaran disini adalah dalam rangka meneruskan pengetahuan atau dengan kata lain dalam rangka *transfer of knowledge* ilmu pengetahuan yang telah

dikembangkan melalui penelitian. Elemen birokrat dan dosen harus mampu menyadari dan menginterpretasikan hakikat mendidik dan mengarahkan peserta didik.

2. Kegiatan Penelitian dan Pengembangan

Kegiatan penelitian dan pengembangan mempunyai peranan yang sangat penting dalam rangka kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tanpa penelitian, maka pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi akan menjadi terhambat. Inti dari penelitian itu sendiri adalah kemampuan memecahkan masalah. Semakin kompleksnya permasalahan yang dialami dunia baik sosial maupun sains menjadi tantangan kaum intelektual untuk memecahkannya.

3. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat

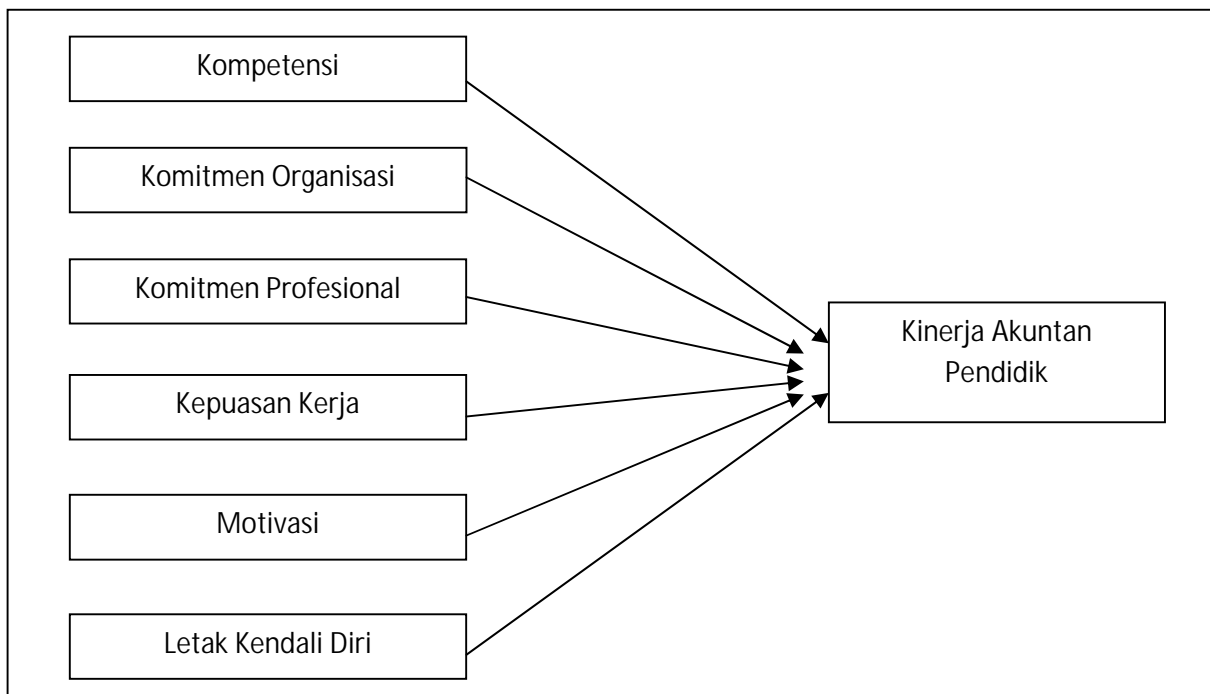
Pengabdian kepada masyarakat harus diartikan dalam rangka penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah dikembangkan di perguruan tinggi, khususnya sebagai hasil dari berbagai penelitian. Pengabdian kepada masyarakat merupakan serangkaian aktivitas dalam rangka kontribusi perguruan tinggi terhadap masyarakat yang bersifat kongkrit dan langsung dirasakan manfaatnya dalam waktu yang relatif pendek. Aktivitas ini dapat dilakukan atas inisiatif individu atau kelompok anggota civitas akademika perguruan tinggi terhadap masyarakat maupun terhadap inisiatif perguruan tinggi yang bersangkutan yang bersifat *nonprofit* (tidak mencari keuntungan).

Dunia akademik dibangun bersumber dari masyarakat, oleh sebab itu arahan yang terpenting dalam pembangunan keilmuan

adalah efek untuk masyarakat (Tri Dharma Perguruan Tinggi).

Kerangka Pemikiran yang mendasari penelitian ini dapat digambarkan di gambar 1 :

Gambar 1
Kerangka Pikir



Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Kompetensi berpengaruh pada kinerja Akuntan Pendidik.

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh pada kinerja Akuntan Pendidik.

H3 : Komitmen Profesi berpengaruh pada kinerja Akuntan Pendidik.

H4 : Kepuasan Kerja berpengaruh pada kinerja Akuntan Pendidik.

H5 : Motivasi berpengaruh pada kinerja Akuntan Pendidik.

H6 : Letak Kendali Diri berpengaruh pada kinerja Akuntan Pendidik.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian ini menekankan pada pengujian teori-teori, dan atau hipotesis-hipotesis melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dalam angka (*Quantitative*) dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik dan atau permodelan matematis (Sujoko Efferin, dkk. 2008: 47).

Identifikasi Variabel

Berdasarkan landasan teori dan hipotesis penelitian ini akan diidentifikasi sebagai berikut :

1. Variabel terikat/dependen (Y) adalah Kinerja Akuntan Pendidik
 2. Variabel bebas/independen (X1) adalah Kemampuan
 3. Variabel bebas/independen (X2) adalah Komitmen Organisasi
 4. Variabel bebas/independen (X3) adalah Komitmen Profesional
 5. Variabel bebas/independen (X4) adalah Kepuasan Kerja
 6. Variabel bebas/independen (X5) adalah Motivasi
- Variabel bebas/independen (X6) adalah Letak Kendali Diri

Variabel Independen

Kompetensi atau kemampuan didefinisikan oleh Mitrani (1995:21) dalam Ardiana, dkk (2010) adalah sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil, ketidaksamaan dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seseorang pelaku unggul dari perilaku yang berprestasi rata-rata. Kompetensi dapat berupa tujuan, perangai, konsep diri, sikap atau nilai, penguasaan masalah maupun keterampilan perilaku. Kompetensi dalam penelitian ini difokuskan pada tiga hal yaitu

Pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*Skill*) dan kemampuan (*Ability*).

Komitmen Organisasi merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu (Arfan dan Ishak, 2005: 35). Komitmen Organisasi diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984), yang terdiri dari Komitmen Afektif (tujuh item) dan Komitmen Kontinu (lima item), dengan Skala Likert.

Komitmen Profesional merupakan tingkat loyalitas seorang individu terhadap profesi yang ditekuninya. Komitmen Profesional diukur dengan menggunakan instrumen yang telah dikembangkan oleh Aranya (1984) yang tersusun atas 15 pertanyaan dengan 3 kriteria indikator yaitu, identifikasi dengan profesi, kesediaan untuk tetap berada dalam profesi tersebut dan penerimaan norma serta tujuan profesional.

Kepuasan Kerja merupakan perwujudan sikap seseorang terhadap pekerjaan yang berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan, menyenangkan atau tidak menyenangkan. Instrumen kepuasan kerja menggunakan *The Minnesota Satisfaction Questionnaire* didasarkan pada *the theory of work adjustment* yang merupakan hasil kerja jangka Lofquist, Dawis, dan Weiss (1969). MSQ tersusun atas 20 item pertanyaan dengan indikator yaitu (1) Aktivitas, (2) Independensi, (3) Keragaman, (4) Status sosial, (5) Supervisi- hubungan antar manusia, (6) Supervisi- teknis, (7) Nilai-nilai moral, (8) Keamanan, (9) Pelayanan sosial, (10) Otoritas, (11) Pemanfaatan kemampuan, (12) Kebijakan perusahaan, (13) Kompensasi, (14) Kemajuan, (15) Tanggungjawab, (16) Kreativitas, (17) Kondisi kerja,

(18) Rekan kerja, (19) Pengakuan, dan (20) Pencapaian (Aries dan Ghazali, 2006: 161).

Menurut McClelland, seorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Ada tiga kebutuhan manusia menurut McClelland, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan. Ketiga kebutuhan tersebut terbukti merupakan unsur-unsur yang penting dalam menentukan prestasi seseorang dalam bekerja (Miftah Thoha, 2009: 235-236). Motivasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang telah dikembangkan oleh James E. Hunton et. Al (1996) dengan 8 item pertanyaan dan 5 Skala Likert dengan indikator yaitu, kebutuhan manusia untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan.

Letak Kendali Diri merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu kejadian apakah dia mampu atau tidak mampu dalam mengendalikan kejadian yang dihadapi olehnya (Rotter, 1966 dalam Cecilia dan Gudono, 2007). Letak Kendali Diri dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang telah dikembangkan oleh Rotter (1971) yang memiliki sepuluh item pertanyaan, yang terdiri dari dua kelompok pertanyaan tentang individu yang memiliki tipe A (Internal) atau tipe B (Eksternal). Dengan memberikan skor 1 diantara pertanyaan yang telah ditentukan yaitu (1B, 2A, 3A, 4B, 5B, 6A, 7A, 8A, 9B, dan 10A), skor terendah antara (1-4) menunjukkan individu dengan *locus of control* eksternal tinggi, (5-6) menunjukkan nilai sedang,

sebaliknya skor tertinggi antara (7-10) menunjukkan individu dengan *locus of control* internal yang tinggi.

Variabel Dependen

Menurut UU No. 14 Thn 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sesuai dengan yang tertuang dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi, maka dalam penelitian ini digunakan instrumen yang mencakup ketiga aspek tersebut yaitu, pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian pada masyarakat. Instrumen ini dikembangkan oleh Fortunato dan Waddel (1981) yang berisi 9 item pertanyaan dengan Skala Likert yang mengandung indikator pengukuran yaitu pada nomer (1-3) mewakili aspek pendidikan dan pengajaran, pada nomer (4-6) mewakili aspek penelitian dan pada nomer (7-9) mewakili aspek pengabdian kepada masyarakat.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah akuntan pendidik yang mengajar di jurusan akuntansi pada perguruan tinggi di Surabaya yang memiliki nilai Akreditasi A untuk jurusan Akuntansinya, yaitu : Universitas Airlangga, STIE Perbanas Surabaya, Universitas Pembangunan Nasional, Universitas Surabaya, Universitas Kristen Petra, dan Universitas Katholik Widya Mandala. Jumlah sampel dan populasi dalam penelitian ini tidak diketahui. Individu (akuntan pendidik) digunakan sebagai unit analisis.

Metode pemilihan data tidak acak (*non-random*) dan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive*, dikarenakan sampel penelitian ini dibatasi pada dosen yang mengajar akuntansi saja. Penyebaran kuisioner meliputi perguruan tinggi di Surabaya yang memiliki nilai akreditasi A untuk jurusan akuntansinya, yaitu : Universitas Airlangga, STIE Perbanas Surabaya, Universitas Pembangunan Nasional, Universitas Surabaya, Universitas Kristen Petra, dan Universitas Widya Mandala.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan alat Uji Correlate Bivariate.

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan alat uji *Cronbach Alpha* dimana nilai yang kurang dari 0,7 dikatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independen*. Jika variabel *independen* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Imam Ghazali, 2011:105).

Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut

Heteroskedastisitas (Imam Ghazali, 2011:139).

Uji Normalitas

Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Imam Ghazali, 2011:160).

Pengujian Hipotesis

Analisis data awalnya dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dan berganda yang dibantu program SPSS versi 16 untuk melihat gambaran pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional, Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Letak Kendali Diri pada Kinerja Akuntan Pendidik

Akuntan Pendidik yang bekerja di Universitas di Surabaya yang memiliki Akreditasi A merupakan responden pada penelitian ini. Kuesioner yang terkumpul sebanyak 47. Kuesioner ini disampaikan secara langsung kepada akuntan pendidik.

Hasil Pengumpulan kuesioner responden yang 31 – 35 tahun sejumlah 9 orang (19.1%), 36 - 40 tahun sejumlah 17 orang (36.2%), 41 – 45 tahun sejumlah 12 orang (25.5%) dan 46 – 50 tahun sejumlah 9 orang (19.1%). Bila berdasarkan jenis kelamin menunjukkan laki-laki sejumlah 20 orang (42.6%) dan perempuan sejumlah 27 orang (57.4) dengan rincian yang berpendidikan S1 sebanyak 28 orang (59.6%) dan S2/S3 sebanyak 19 orang (50.4%). Selain itu ada 10 orang (21.3%) yang bekerja 1 - 10 tahun, 16 orang (34%) antara 11 - 20 tahun, 11 orang (23.4%) yang 21 - 30 tahun dan 10 orang (21.3%) lebih dari 30 tahun

Deskripsi Variabel

Berikut tanggapan responden atas butir-butir pernyataan dalam kuesioner tentang kompetensi, komitmen organisasi, komitmen profesional, kepuasan kerja, motivasi, letak kendali diri dan kinerja akuntan pendidik

Kompetensi

rata-rata akuntan pendidik yang bekerja di Universitas yang memiliki nilai Akreditasi A di Surabaya menunjukkan bahwa kompetensi sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja. Ketika kompetensi yang dimiliki tinggi, mereka akan mampu menyelesaikan tugas-tugas dan masalah pekerjaan, mampu untuk berkreaitivitas, dan mampu untuk berkomunikasi dengan rekan kerja, dengan demikian, kinerjanya akan meningkat.

Komitmen Organisasi

rata-rata akuntan pendidik yang bekerja di Universitas yang memiliki nilai Akreditasi A di Surabaya menunjukkan bahwa memiliki komitmen organisasi yang tinggi yang dapat mempengaruhi kinerja. Adanya komitmen organisasi yang tinggi ditunjukkan mereka yang menganggap kesalahan ketika ia harus memutuskan untuk berpindah tempat, adanya kepedulian tentang organisasi yang di naungi, dan mereka cenderung setuju dengan kebijaksanaan yang ada.

Komitmen Profesional

rata-rata akuntan pendidik yang bekerja di Universitas yang memiliki nilai Akreditasi A di Surabaya menunjukkan bahwa memiliki komitmen Profesi yang tinggi yang dapat mempengaruhi kinerja. Komitmen Profesi yang tinggi ditunjukkan dengan pernyataan bahwa mereka akan tetap menerima pekerjaan dan bidang yang berhubungan dengan akuntan pendidik, mau

bekerja keras demi profesinya sebagai akuntan pendidik, namun ada beberapa responden yang tetap mau bekerja di bidang yang tidak berkaitan dengan profesi akuntan pendidik.

Kepuasan Kerja

rata-rata akuntan pendidik yang bekerja di Universitas yang memiliki nilai Akreditasi A di Surabaya menunjukkan bahwa memiliki kepuasan kerja yang cukup tinggi yang dapat mempengaruhi kinerja. Kepuasan kerja yang diperoleh ketika berprofesi sebagai akuntan pendidik diantaranya yaitu dapat menggunakan metode dan pertimbangan sendiri dalam bekerja dan mereka merasa mendapatkan sesuatu yang tidak didapat di pekerjaan lain. Faktor itulah yang membuat seorang akuntan pendidik puas atas kerjanya sehingga kinerjanya pun akan semakin meningkat.

Motivasi

Rata-rata akuntan pendidik yang bekerja di Universitas yang memiliki nilai Akreditasi A di Surabaya menunjukkan bahwa memiliki motivasi yang cukup tinggi yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Motivasi itu didapat ketika ia mampu membuat saran yang konstruktif tentang pembelajaran, selain itu profesi akuntan pendidik dirasa memiliki motivasi untuk suatu kewajiban sehingga dapat mempengaruhi kinerja.

Kinerja Akuntan Pendidik

rata-rata akuntan pendidik yang bekerja di Universitas yang memiliki nilai Akreditasi A di Surabaya menunjukkan bahwa memiliki kinerja yang cukup bagus. Berbagai cara dilakukan para akuntan pendidik untuk meningkatkan kinerjanya, antara lain menggunakan media yang ada untuk menunjang minat belajar mahasiswa, aktif memperbaharui bahan perkuliahan dan

memecahkan masalah yang ada secara konkrit.

Model Pengukuran

Penelitian ini menggunakan 83 item pertanyaan untuk mengukur kompetensi, komitmen organisasi, komitmen profesional, kepuasan kerja, motivasi, letak kendali diri dan kinerja akuntan pendidik.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada variabel Kompetensi, semua item dinyatakan valid

Pada variabel Komitmen Organisasi, item-item yang tidak valid yaitu nomor 3,4,11 dan 12.

Pada variabel Komitmen profesi, item-item yang tidak valid yaitu nomor 4,6,7,13, dan 14

Pada variabel Kepuasan Kerja, item-item yang tidak valid yaitu nomor 9,15,16,17,19, dan 20

Pada variabel Motivasi, item-item yang tidak valid yaitu nomor 5

Pada variabel Letak Kendali Diri, item-item yang tidak valid yaitu nomor 7 dan 8

Variabel yang memiliki nilai lebih dari 0,7 yaitu variabel Kepuasan Kerja

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Hasil menunjukkan nilai tolerance 0,998 atau VIF 1,002, berarti hal itu menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Hasil menunjukkan bahwa pola yang menyebar sehingga dapat dikatakan bebas dari heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,281 lebih besar dari 0.05 atau 5 persen yang berarti model regresi ini memiliki data yang berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (F Tes)

Uji F dipergunakan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi, komitmen organisasi, komitmen profesional, kepuasan kerja, motivasi, dan letak kendali diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja akuntan pendidik.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas yang terdiri dari kompetensi, komitmen organisasi, komitmen profesional, kepuasan kerja, motivasi dan letak kendali diri secara parsial atau individual berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Akuntan Pendidik.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Akuntan Pendidik. Hasil pengujian hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian Ardiana dan Subaedi (2010) yang menunjukkan bahwa kompetensi (pengetahuan, kemampuan dan keterampilan), memiliki pengaruh yang signifikan, kecuali pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Sorensen dan Sorensen (1974) yang menunjukkan bahwa seseorang yang tidak mempunyai kemampuan untuk mengaktualisasikan diri secara profesional cenderung tidak puas dalam bekerja.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Akuntan Pendidik. Hasil pengujian hipotesis sejalan dengan penelitian Mowday, dkk (1982) dalam Amilin dan Supriatiningsih (2009) yang mengemukakan bahwa, komitmen organisasi menunjukkan suatu daya seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya sebagai bagian dari organisasi tersebut.

Maka, komitmen organisasi dapat menumbuhkan rasa ikut memiliki bagi karyawan terhadap pekerjaannya. Harrel and Stahl, (1984) dalam Sri Yamti (2003) dari hasil penelitiannya juga mengemukakan bahwa dimensi personalitas (komitmen organisasi) yang dihubungkan dengan kinerja, digunakan sebagai alat untuk memprediksikan tingkat kesuksesan dan tingginya suatu kinerja. Berdasarkan hasil dari penelitian Diana (2009) menunjukkan bahwa, komitmen organisasi yang berupa (Komitmen Afektif, Komitmen Kontinue, dan Komitmen Normatif) berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Akuntan Pendidik. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian Aranya dan Ferris (1981) dalam Jantje (2005) mengemukakan bahwa komitmen profesional didefinisikan sebagai a) adanya keinginan yang kuat dan penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai profesi; b) kesediaan untuk berusaha yang sebesar-besarnya untuk profesi; dan c) adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam profesi.

Hipotesis keempat menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Akuntan Pendidik. Hasil pengujian ini sejalan dengan Studi yang dilakukan Norris dan Neibuhr (1984); Kalbers dan Fogarty (1995) dalam Agus dan Soni (2010), menunjukkan adanya hubungan positif antara profesionalisme untuk hubungan sesama profesi dengan tingkat kepuasan kerja terlihat dari tingginya kinerja yang dapat dicapai. Hasil dari penelitian Diana (2009) juga mengemukakan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kelima tidak dapat diinterpretasikan. Hal itu dikarenakan data dalam pengujian normalitas tidak berdistribusi secara normal, sehingga tidak dapat dilakukan uji regresi.

Hipotesis keenam menyatakan bahwa letak kendali diri berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Akuntan Pendidik. Hasil pengujian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alvaro Amaral Menezes (2008) yang menyatakan bahwa *Locus of Control* berdampak terhadap kinerja internal auditor (H1 diterima). Artinya bahwa internal auditor yang memiliki *Locus of Control* internal menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dari internal auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal.

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

Penelitian ini bertujuan menjelaskan kembali kompetensi, komitmen organisasi, komitmen profesi, kepuasan kerja, motivasi dan letak kendali diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja akuntan pendidik di Universitas yang memiliki nilai Akreditasi A di Surabaya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka dilakukan observasi terhadap Akuntan Pendidik di Universitas yang memiliki Akreditasi A (Universitas Airlangga, STIE Perbanas Surabaya, Universitas Pembangunan Nasional, Universitas Surabaya, Universitas Kristen Petra, dan Universitas Katholik Widya Mandala) dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan hasil penelitian ini antara lain :

Variabel kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja akuntan pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya tingkat kinerja Akuntan Pendidik bukan hanya karena dipengaruhi faktor kompetensi. Dugaan yang dapat meningkatkan tingginya kinerja seorang Akuntan Pendidik antara lain adanya komunikasi yang baik antar Akuntan Pendidik, adanya perasaan dihargai oleh sesama rekan Akuntan Pendidik maupun oleh atasan pada instansi terkait.

Variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Akuntan Pendidik. Hal ini menunjukkan dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi ditunjukkan responden yang menganggap bahwa itu sebuah kesalahan ketika ia harus memutuskan untuk berpindah tempat, adanya kepedulian tentang organisasi yang di naungi, dan mereka cenderung setuju dengan kebijaksanaan yang ada.

Variabel komitmen profesional berpengaruh terhadap kinerja Akuntan Pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa, komitmen profesional merupakan kekuatan mengidentifikasi individu dengan keterlibatannya secara khusus dengan suatu profesi yang dijalankan (Janjite, 2005). Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat komitmen profesionalnya akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Akuntan Pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2003 dalam Amilin dan Rosita Dewi, 2008). Dengan kata lain seorang yang memiliki tingkat kepuasan

kerja tinggi akan dapat menjadi pemicu tingginya kinerja yang dilakukan.

Variabel letak kendali diri berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Akuntan Pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya kinerja seorang Akuntan Pendidik adalah adanya faktor letak kendali diri eksternal yang mempengaruhi diri seorang Akuntan Pendidik, antara lain adalah faktor kesempatan dan keberuntungan.

Keterbatasan pada penelitian ini adalah hanya meneliti dosen di lingkup wilayah Surabaya dengan kriteria Universitas yang memiliki nilai Akreditasi A untuk jurusan akuntansinya. Sehingga tidak dapat mengeneralisir pada semua Akuntan Pendidik yang ada. Hipotesis kelima (Variabel Motivasi) tidak dapat diinterpretasikan. Hal itu dikarenakan data dalam pengujian normalitas tidak berdistribusi secara normal, sehingga tidak dapat dilakukan uji regresi. Ada beberapa responden yang memberikan respon kurang baik terhadap penelitian ini, sehingga banyak kuesioner yang tidak kembali dan hanya sedikit kuesioner yang dapat diolah.

Saran dari penelitian ini antara lain : Sampel penelitian diperluas, dapat menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja Akuntan Pendidik. Antara lain seperti Konflik Peran, *Role Stress*, dan Keinginan Berpindah.

DAFTAR RUJUKAN

- Agus Samekto dan Sony Agus Irwandi.
2010. Hubungan Dimensi
Personalitas Dengan Kinerja Dosen
di Surabaya. *Prosiding Seminar
Nasional VI Call For Paper
Universitas Teknologi Yogyakarta*
Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak. 2005.
Akuntansi Keperilakuan. Edisi I.
Salemba Empat

- Arfan Ikhsan Lubis. 2010. Akuntansi Keperilakuan. Edisi 2. *Salemba Empat*
- Alvaro Amaral Menezes. 2008. Analisis Dampak Locus Of Control Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor (Penelitian Terhadap Internal Auditor Di Jawa Tengah). *Tesis Universitas Diponegoro* tidak dipublikasi
- Dian Indri Purnamasari. 2008. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kreativitas Akuntan Pendidik. *Jurnal Akuntansi & Bisnis Vol. 8, No. 2*
- Diana Sulianti K. L. Tobing. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatra Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 11, No.1*
- Fitriany, Lindawati Gani, dkk. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Job Satisfaction Auditor dan Hubungannya Dengan Performance dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Perbandingan Pada KAP Besar, KAP Menengah Dan KAP Kecil). *SNA XIII Purwokerto*
- Frank Collins *et. al.* 1995. The Relationship Between Budgetary Management Style and Organizational Commitment in a Not-for-Profit Organization. *Behavioral Research in Accounting Volume. 7*
- Gunawan Cahyasumirat. 2006. Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. BANK ABC). *Tesis Universitas Diponegoro* tidak dipublikasi
- Imam Ghozali. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Edisi 5. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*
- I.D.K.R. Ardiana, I.A., dkk. 2010. Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 12, No. 1*
- I Wayan Suartana. 2010. Akuntansi Keperilakuan Teori dan Implementasi. *ANDI Yogyakarta*
- Ivan Aries Setiawan dan Imam Ghozali. 2006. Akuntansi Keperilakuan Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*
- Jantje Eduard Lekatompessy. 2005. Hirarki Akuntan Sebagai Moderasi Hubungan Antara Komitmen Afektif dan Berkelanjutan Dengan Komitmen Profesional. *SNA VIII Solo*
- J. Sumarno. 2005. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial. *SNA VIII Solo*
- Fred Luthans. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi 10. *Penerbit ANDI*
- Matthew Hall *et. al.* 2005. Accountants' Commitment to Their Profession: Multiple Dimensions of Professional Commitment and Opportunities for Future Research. *Behavioral Research in Accounting Volume. 17*

- Miftah Thoha. 2009. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Edisi 1. *Rajawali Pers*
- Rahma Safrinda Araminta. 2011. *Emotional Spiritual Quotient dan Locus Of Control Sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Pegawai dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi Pada Inspektorat Provinsi Jawa Tengah)*. *Skripsi Universitas Diponegoro* tidak dipublikasi
- Richard T. Fisher. 2001. Role Stress, The Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance. *Behavioral Research in Accounting Volume. 13*
- Soni Agus Irwandi. 2008. Analisis Variabel-Variabel Predictors Job Insecurity Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris Pada Dosen Fakultas Ekonomi PTS). *Optimal Vol. 6, No.1*
- Suharno Leonard Sabam Manik dan Muchamad Syafruddin. 2010. *Komitmen Organisasional Pada Dosen Akuntansi Di Jawa Tengah. SNA XIII Purwokerto*
- Shinta Permata Sari, SE. 2006. Pengaruh Kapasitas Individu yang Diinteraksikan dengan *Locus of Control Terhadap Budgetary Slack. SNA IX Padang*
- Sujoko Efferin, dkk. 2008. Metode Penelitian Akuntansi Mengungkap Fenomena dengan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif. *Graha Ilmu*
- Sorensen, J., and T. Sorensen. 1974. The Conflict of professionals in bureaucratic organizations, *Administrative Science Quarterly* :98-106
- UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 14 TAHUN 2005 TENTANG GURU DAN DOSEN.
- www.dikti.go.id (diakses pada hari Sabtu, 15 Oktober 2011 pada pukul 15.20)
- (<http://polibara.ac.id/indeks-berita/153-implementasi-tri-darma-perguruan-tinggi-di-politeknik-banjarnegara.html>)
- Diakses pada hari Kamis, 10 November 2011. pukul 19.45

CURICULUM VITAE

Nama Lengkap : Rifqy Rif'atul Muna
NIM : 2008310195
Alamat Rumah : Jl. P. Diponegoro no. 99
Tamanan - Tulungagung
Alamat Institusi : Nginden Semolo No. 34-36 Surabaya
No. Telp. (yang dapat dihubungi) : 0857 351 20 900
(Institusi) : 031- 5947152
Nama Ayah : Drs. H.A Hamid Kilihu
Pekerjaan Ayah : Pegawai Negeri Sipil
Nama Ibu : Dra. Anny Mufidah M.Pd
Pekerjaan Ibu : Pegawai Negeri Sipil